

PERILAKU ASERTIF DAN HARGA DIRI PADA KARYAWAN

Ratna Maharani Hapsari¹
Retnaningsih²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
 Jl. Margonda Raya No. 100 Depok 16424, Jawa Barat
²retnaningsih01@yahoo.com

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan tersebut akan lebih mudah tercapai jika perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas. Kualitas diri yang tinggi ditunjukkan oleh individu yang memiliki harga diri yang tinggi. Salah satu hal penting yang perlu dikembangkan terkait dengan harga diri yang tinggi adalah perilaku asertif. Karena perilaku ini, selain merupakan salah satu faktor yang memengaruhi harga diri juga merupakan karakteristik penting yang dimiliki individu dengan harga diri yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden berjumlah 105 orang. Dari hasil analisis regresi diketahui nilai $F = 53.159$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti ada sumbangan yang sangat signifikan dari perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan. Adapun nilai R^2 sebesar 0,34 yang berarti bahwa terdapat sumbangan perilaku asertif secara sangat signifikan terhadap harga diri pada karyawan, dan sumbangannya sebesar 34%. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik simpulan bahwa perilaku asertif memberikan sumbangan yang signifikan terhadap harga diri pada karyawan. Sumbangan yang diberikan sebesar 34%, sedangkan 66% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: asertif, harga diri, karyawan

ASSERTIVE BEHAVIOR AND SELF-ESTEEM IN EMPLOYEE

Abstract

Employee is one the most important element in a company. Each company has its own target and it's easier to reach the target when company has good employees. Employee with good quality can be known for those who has high self-esteem, and to get higher self-esteem, employee must have assertive behavior as an important characteristic. The aim of this study is know the contribution of assertive behavior to self-esteem in employee. Participants of this study is 105 employee and this study uses quantitative approach. Simple regression shows F score around 53.159 ($p < 0.01$). The result tells us about the contribution of assertive behavior to self-esteem in employee. R^2 score shows that the contribution of assertive behavior to self-esteem is about 34%, which reratas the rest contribution is considered from the other factors.

Key Words: assertive behavior, self-esteem, employee

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa ada karyawan, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan. Setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan tersebut akan lebih mudah tercapai jika perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas, karena karyawan yang berkualitas mampu bekerja secara lebih produktif dan efektif. Kualitas diri yang tinggi ditunjukkan oleh individu yang memiliki harga diri yang tinggi (Coopersmith dalam Rubin dan McNeil, 1981).

Coopersmith (dalam Rubin dan McNeil, 1981) menyatakan bahwa harga diri adalah penilaian yang dibuat seseorang, dan biasanya tetap, tentang dirinya, hal itu menyatakan sikap menyetujui atau tidak menyetujui, dan menunjukkan sejauhmana orang menganggap dirinya mampu, berarti, sukses dan berharga.

Namun, pada kenyataannya tidak semua individu memiliki harga diri yang tinggi, termasuk karyawan. Harga diri yang rendah menyebabkan tujuan perusahaan menjadi terhambat karena karyawannya menjadi kurang efektif dan produktif, harga diri yang tinggi memang tidak mudah untuk dimiliki karena harga diri tidak dibawa sejak lahir tetapi memerlukan proses (Frey dan Carlock, 1993).

Di dalam suatu perusahaan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi maka salah satu hal penting yang perlu dikembangkan terkait dengan harga diri yang tinggi adalah perilaku asertif, karena perilaku asertif, selain merupakan salah satu faktor yang memengaruhi harga diri (Branden, 2005) juga merupakan karakteristik penting yang dimiliki individu dengan harga diri yang tinggi. Hal senada juga dikemukakan oleh Branden (2005) bahwa perilaku asertif perlu dikembangkan agar individu dapat berfungsi

secara optimal dalam keluarga, organisasi, dan komunitas.

Definisi dari perilaku asertif itu sendiri adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain. Dalam berperilaku asertif, seseorang dituntut untuk jujur terhadap dirinya dan jujur pula dalam mengekspresikan perasaan, pendapat, dan kebutuhan secara proporsional, tanpa ada maksud untuk memanipulasi, memanfaatkan ataupun merugikan pihak lainnya (Lange dan Jakubowski, 1978).

Dengan berperilaku asertif, karyawan dapat berinteraksi secara baik dan efektif dengan atasan, bawahan, atau rekan selevelnya. Hal ini sangat menguntungkan perusahaan, karena dengan komunikasi dan interaksi yang baik maka akan memperlancar jalannya informasi dalam perusahaan tersebut. Selain itu, interaksi yang baik antar karyawan juga akan membuat suasana bekerja menjadi menyenangkan. Dengan demikian akan membuat para karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Lange dan Jakubowski (1978) menyatakan beberapa tipe perilaku asertif. Tipe-tipe perilaku asertif tersebut adalah (1) *basic assertion* yang mengacu pada ekspresi penghargaan secara sederhana terhadap hak, keyakinan, perasaan atau opini individu tanpa melibatkan keterampilan social lain seperti empati, konfrontasi, atau persuasi, (2) *emphatic assertion* yang dilakukan jika seseorang ingin untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada sekedar mengekspresikan perasaan atau kebutuhan mereka secara sederhana, (3) *escalating assertion* yang dapat berupa permintaan sampai tuntutan, mulai dari mencoba memilih sampai langsung menolak, atau mulai dari *emphatic assertion* sampai *basic assertion* yang tegas, (4) *confrontative assertion* yang meliputi penggambaran secara objektif

mengenai apa yang telah dikatakan seseorang, yang sebenarnya telah dilakukan dan apa yang diinginkan, dan (5) *I language assertion* yang berguna untuk mengekspresikan perasaan-perasaan negatif.

Seperti yang telah diuraikan di atas, perilaku asertif sangat penting dalam perkembangan harga diri seseorang, karena perilaku asertif merupakan salah satu faktor yang memengaruhi harga diri dan juga merupakan karakteristik harga diri yang tinggi (Branden, 2005). Harga diri karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan tempatnya bekerja, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji seberapa besar sumbangan perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan?

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan milik pemerintah yang berusia 20 tahun ke atas, dengan masa kerja minimal 3 (tiga) bulan. Sedangkan teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk menguji sumbangan perilaku asertif sebagai variabel bebas (X) dengan harga diri sebagai variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Skala Perilaku Asertif yang disusun dengan menggunakan skala *Likert*, dari 42 item yang digunakan diperoleh 20 item yang valid, sementara 22 item yang lain dinyatakan gugur. Menurut Azwar (1996) item yang valid memiliki nilai validitas ≥ 0.3 . Di dalam penelitian ini item yang valid memiliki nilai korelasi yang berkisar antara 0.301 sampai 0.572. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* dan diperoleh angka koefisien reliabilitas sebesar 0.768. pengujian reliabilitas ini

dilakukan dengan bantuan program *SPSS ver 12.0 for windows*.

Pada Skala Harga Diri yang disusun dengan menggunakan skala *Likert*, dari 51 item yang digunakan diperoleh 32 item yang valid, sementara 19 item yang lain dinyatakan gugur. Item yang valid memiliki nilai korelasi berkisar antara 0.321 sampai 0.603. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver. 12.0 for windows*. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* dan diperoleh angka koefisien reliabilitas sebesar 0.862. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS ver 12.0 for windows*.

Dari hasil analisis regresi diketahui nilai $F = 53.159$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hal ini berarti ada sumbangan yang sangat signifikan dari perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan. Adapun nilai *R square* sebesar 0.34 yang berarti bahwa terdapat sumbangan perilaku asertif secara sangat signifikan terhadap harga diri pada karyawan, dan sumbangannya sebesar 34%. Hasil tersebut menunjukkan, bahwa hipotesis yang berbunyi ada sumbangan perilaku asertif secara sangat signifikan terhadap harga diri pada karyawan, diterima. Hasil analisis data dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat sumbangan yang sangat signifikan perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan sebesar 34%, sedangkan 66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti interaksi dengan manusia lain, sekolah, pola asuh, keanggotaan kelompok, kepercayaan dan nilai yang dianut individu, kematangan dan herediter. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang mempunyai perilaku asertif yang tinggi akan mempunyai harga diri yang tinggi. Di dalam suatu perusahaan, untuk dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki harga diri tinggi, karena karyawan yang mempunyai harga

diri tinggi mampu diajak bekerja sama dan mampu menerima tanggung jawab, jika karyawan bertanggung jawab maka pekerjaannya juga akan bagus dan perusahaan akan untung.

Kerja sama itu penting karena dalam perusahaan dibutuhkan kerja tim. Salah satu faktor yang memengaruhi harga diri seseorang adalah perilaku asertif. Individu yang asertif akan dapat berinteraksi dengan baik sebaliknya individu yang tidak asertif interaksi yang terjalin akan kurang baik, karena dengan berperilaku asertif seseorang dapat menyampaikan pikiran-pikiran, keinginan-keinginan dan perasaannya baik positif maupun negative secara langsung dan jujur tanpa mengabaikan perasaan dan hak orang lain. Hal ini akan menyebabkan orang lain lebih mudah untuk memahami apa yang dirasakan serta keinginan-keinginan dari individu tersebut dan dapat menimbulkan respek terhadap diri sendiri maupun respek dari individu lain. Oleh karena itu, dengan berperilaku asertif memungkinkan orang lain untuk memiliki harga diri yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Branden (2005) bahwa salah satu karakteristik dari harga diri yang tinggi adalah perilaku asertif, dimana individu yang berperilaku asertif dapat dengan mudah mengungkapkan pendapat dan perasaannya tanpa merugikan dirinya maupun individu lain. Oleh karena itu jika interaksi dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan perhitungan rerata perilaku asertif diketahui bahwa rerata empirik lebih besar daripada rerata hipotetik +1 SD, hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki perilaku asertif yang tinggi. Tingginya perilaku asertif pada subjek bisa disebabkan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh subjek. Di dalam penelitian ini, pendidikan terendah

subjek adalah setara SLTA. Hal ini sesuai dengan pendapat Rathus dan Nevid (1983) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka semakin luas wawasan berpikirnya sehingga kemampuan untuk mengembangkan diri lebih terbuka. Hal lain yang mungkin menjadi penyebab tingginya perilaku asertif pada subjek penelitian adalah lebih banyaknya subjek yang berjenis kelamin pria daripada wanita.

Di dalam teorinya Baron dan Byrne (2004) mengatakan bahwa pria lebih asertif dibandingkan dengan wanita. Selain itu, tingginya asertif pada subjek juga bisa dikarenakan adanya beberapa keuntungan yang didapat bila berperilaku asertif. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Muhammad (2003) yaitu dengan berperilaku asertif keinginan, kebutuhan dan perasaan individu untuk dimengerti oleh orang lain dapat tersalurkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang sakit hati karena kedua belah pihak merasa dihargai dan didengar, sekaligus keuntungan bagi individu sebab akan membuat individu di posisi sebagai pihak yang sering meminimalkan konflik atau perselisihan.

Adapun pada variabel harga diri rerata empirik lebih besar daripada rerata hipotetik +1 SD. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki harga diri yang tinggi. Tingginya harga diri subjek bisa disebabkan oleh tingginya perilaku asertif subjek penelitian, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana semakin tinggi perilaku asertif maka semakin tinggi harga diri. Karena tingginya perilaku asertif pada penelitian ini mungkin disebabkan oleh tingkat pendidikan dan jenis kelamin, maka harga diri subjek penelitian pun kemungkinan bisa disebabkan oleh kedua faktor tersebut.

Hal di atas kemungkinan juga dapat terjadi berkaitan dengan adanya keuntungan yang tampak dari individu jika individu tersebut mempunyai harga diri yang tinggi. Menurut Michener dkk. (2004) bahwa perilaku asertif yang tam-

pak dari individu-individu yang mempunyai harga diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam hubungan sosial mereka, lebih ambisius dan mempunyai nilai akademik yang lebih tinggi dari individu lainnya.

Berdasarkan hasil deskripsi jenis kelamin dapat dilihat bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin pria lebih asertif dibandingkan dengan wanita. Hal ini sesuai dengan stereotipe gender dimana pria lebih asertif, sedangkan wanita cenderung penuh perasaan dan pengertian (Bem dalam Baron dan Byrne, 2004).

Hendel (2006) juga mengatakan bahwa wanita pada umumnya lebih sulit berperilaku asertif seperti mengungkapkan perasaan dan pikirannya serta diharapkan lebih banyak menurut dibandingkan dengan pria. Di sisi lain pengkondisian budaya untuk wanita cenderung membuat wanita lebih sulit mengembangkan asertivitasnya atau dengan kata lain wanita dengan kondisi budaya tidak bekerja perilaku asertivitasnya kurang berkembang dibandingkan dengan wanita yang bekerja.

Hal tersebut didukung penelitian sebelumnya Coetzee dkk. (2006) yang menemukan bahwa wanita yang bekerja memiliki harga diri yang lebih tinggi daripada pria, dikarenakan wanita yang bekerja merasa dapat melakukan tugas peran gender sebagai feminin sekaligus maskulin (androgini) dibandingkan pria yang hanya melakukan tugas peran gender sebagai maskulin. Wanita yang bekerja dapat melakukan tugasnya di dalam rumah seperti memasak dan mengasuh anak, sekaligus dapat melakukan kegiatan di luar rumah seperti bekerja sebagai karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik simpulan bahwa perilaku asertif memberikan sumbangan yang sangat

signifikan terhadap harga diri pada karyawan. Sumbangan yang diberikan sebesar 34%, sedangkan 66% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa subjek penelitian menunjukkan perilaku asertif dan memiliki harga diri yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah (1) perilaku asertif memiliki dampak positif terhadap harga diri seseorang, oleh karena itu disarankan untuk para subjek penelitian agar terus mengembangkan perilaku asertif, (2) seperti yang telah dijelaskan dalam penelitian ini bahwa perilaku asertif memiliki banyak manfaat untuk karyawan maupun perusahaan oleh karena itu dianjurkan bagi perusahaan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan atau training mengenai perilaku asertif, sehingga karyawan dan perusahaan dapat lebih berkembang, dan (3) dari hasil penelitian ada 66% faktor lain dari perilaku asertif yang memengaruhi harga diri. Mengingat pentingnya harga diri yang tinggi bagi karyawan di dunia kerja, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain seperti faktor pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1996 *Tes prestasi edisi II* Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Baron, R., and Byrne, D. 2004 *Social psychology* Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Branden, N. 2005 *Kekuatan harga diri (the power of self-esteem)* Penerbit Interaksara Batam.
- Coetzee, M., Martins, M., Basson, J.S., and Muller, H. 2006 "The relationship between personality preferences, self-esteem and emotional competencies" *Journal of Industrial Psychology* vol 32 pp 64-73.

- Frey, D., and Carlock, J.C. 1993 *Enhancing self esteem* Accelerated Learning Munich.
- Hendel, A. 2006 "Restoring self-esteem in adolescent males" *Reclaiming Children and Youth* vol 15 pp 175-178.
- Lange, A.J., and Jakubowski, P. 1978 *Responsible assertive behavior (cognitive behavioral procedures for trainers)* Research Press Illinois.
- Michener, A.H. 2004 *Social Psychology 5th edition* Thomson/Wadsworth Singapore.
- Muhammad, A. 2003 *Karir maju dengan sikap asertif* http://www.suaramerdeka.com/cybernews/wanita/karir/karir_wanitaol.html diunduh 15 Mei 2006
- Rubin, Z., and McNeil, E.B. 1981 *The psychology of being human (3rd ed)* Harper and Row Publisher New Jersey.